

**PENGARUH KECOCOKAN ETIKA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
DAN KEINGINAN PINDAH  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI MAKASSAR**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



**Diajukan oleh :**

**Nama : Arifuddin.**

**NIM : C4C000319**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
TAHUN 2002**

**PENGARUH KECOCOKAN ETIKA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
DAN KEINGINAN PINDAH PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI MAKASSAR**

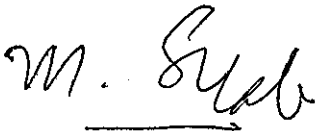
**Yang dipersiapkan dan disusun oleh**

**Arifuddin**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 19 Desember 2002 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk  
diterima**

**Susunan Tim Penguji**

**Pembimbing Utama**



**Drs. M. Syafruddin, M.Si, Akt**

**Pembimbing Kedua**

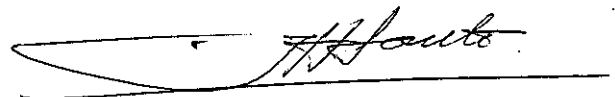


**Dra. Johana M Kodoatie, Mcc**

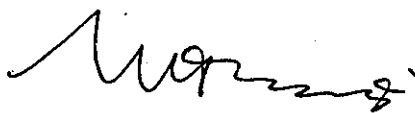
**Anggota Tim Penguji**



**Dr. Jaka Isgiyarta, M.Si, Akt**



**Drs. L. Suryanto, MM.**



**Drs. Mohamad Nasir, M.Si, Akt**

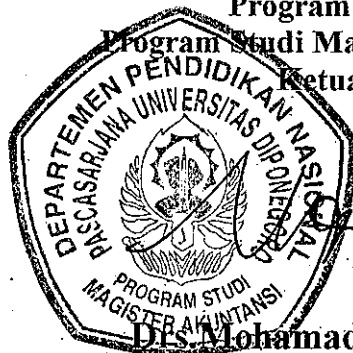
**Semarang, 19 Desember 2002**

**Universitas Diponegoro**

**Program Pascasarjana**

**Program Studi Magister Sains Akuntansi**

**Ketua Program**



**Drs. Mohamad Nasir, M.Si, Akt**

## **PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**"Sekali Layar Terkembang Pantang Biduk Surut Ke Pantai "**

**Kupersembahkan Untuk :**

- ♠ **Kepada Ibunda Tercinta : Basse**
- ♠ **Kepada Mertua Tercinta : Hj. Muliana**
- ♠ **Isteri dan Anak yang Tercinta : Hj.Rapiana, SH & Fadly A.A.**
- ♠ **Kepada Saudara – Saudara saya yang Tercinta.**
- ♠ **Kepada Rekan – Rekan Angkatan Ke IV Mahasiswa Magister Sains Akuntansi.**

## Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Arifuddin

N I M : C4C000319

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul Pengaruh Kecocokan Etika Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keinginan Untuk Pindah Pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar, adalah benar – benar karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatangan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain.

Semarang, 19 Desember 2002



ARIFUDDIN  
C4C000319

## ABSTRAK

Penelitian ini meneliti pengaruh kecocokan etika pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta sikap pekerja untuk keluar/pindah dari pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris apakah kecocokan etika mempengaruhi kepuasan kerja, kecocokan etika mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, serta kecocokan etika mempengaruhi tingkat keinginan berpindah.

Pada penelitian ini responden diminta untuk menjawab empat item instrumen pertanyaan yaitu 20 item pertanyaan untuk kecocokan etika, 20 item untuk kepuasan kerja, 16 item pertanyaan komitmen, serta 5 item pertanyaan keinginan untuk pindah. Dalam pengujian hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan persamaan regresi biasa yang dilakukan secara parsial.

Hasil penelitian terdahulu yang dimana semakin tinggi kecocokan etika berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan komitmen organisasi, dan tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kecocokan etika yang tinggi mempunyai hubungan negatif kepada kepuasan kerja dan signifikan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Begitu pula dengan tingkat kecocokan etika yang tinggi dengan sendirinya tidak ada keinginan untuk pindah.

**Kata Kunci : Kecocokan Etika, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keinginan Pindah.**

## ABSTRACT

This research is examining the influence of the climate ethic to the working satisfaction, commitment to the organization, and also to the worker's attitude to quit, or move from their job. The aim of this examination is to put an empirical test whether the climate ethic influence the working satisfaction, the climate ethic influence the commitment to the organization, also if the climate satisfaction influence the desire to move or quit job.

In this research the respondent were asked to answer four main question instrument which are 20 items of question concerning about the climate ethic, 20 items about the working satisfaction, 16 items of question about the commitment, as well as 5 items of question about the desire to move. In the hypothesis test which is use within the examination by using the usual regression equality which is conduct partially.

The previous research, where the higher the climate ethic influence the working satisfaction, also to the commitment to the organization, and had no influence on the desire to move their jobs.

This research indicate that with the high level of climate ethic has a negative correlation to the working satisfaction, and significant, while the commitment to the organization has the positive influence and significant. As well with the high level of climate ethic it is taken for granted there is no desires to move from their jobs.

**Keywords:** climate ethic, working satisfaction, commitment to the organization, desire to move.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas berkat dan hidayat-Nya kepada diri penulis dalam menyelesaikan Tesis ini, sebagai salah satu syarat memperoleh derajat S-2 Magistes Sains Akuntansi pada Universitas Diponegoro Semarang.

Tesis ini membahas tentang Pengaruh Kecocokan Etika terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keinginan Untuk Pindah Pada Kantor Akuntan Publik di Makassar. Kami menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, karenanya itu arahan dan petunjuk dari berbagai pihak sangat penulis harapkan.

Penyelesaian Tesis ini adalah berkat bantuan berbagai pihak dan pada kesempatan ini tak lupa penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Mohamad Nasir, M.Si, Akt dan DR. Imam Ghozali, M.Com, Akt sebagai Chief dan Deputy Program Magister Sains Akuntansi pada Universitas Diponegoro Semarang atas dorongan yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Drs. M Syafruddin, M.Si, Akt dan Ibu Dra.Johanna Maria Kodoatie, Mec atas bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian tesis ini.
3. Para Dosen – Dosen Magister Sains Akuntansi yang telah membantu serta mengajarkan kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Seluruh staff administrasi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro atas dorongan dan bantuan yang diberikan kepada penulis.

5. Kepada rekan- rekanku : Yusni Wahyudin, Wahyu Meiranto, Sahmuddin, Triono Wibowo, Eta, Andwiani Sinarasri, Sri Anik , Fandi Apandi dan Farida yang telah memberikan dorongan moril dan bantuan dalam penyelesaian studi penulis.

Semoga segala jerih payah yang telah diberikan akan mendapat balasan yang setimpal dari-Nya.

Akhirnya penulis menyadari betapa besar peran yang telah diberikan oleh segenap anggota keluarga istimewa untuk ibunda yang tercinta Basse, ibunda Mertuaku Hj. Muliana Achmad, Isteri dan Anak yang penulis kasihi Hj. Rapihana, SH dan Fadly Achmad Arif, dan saudara-saudaraku yang telah memberikan dorongan materil dan morilnya tiada hentinya kepada penulis.

**Semarang, 19 Desember 2002**

**ARIFUDDIN**



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	
Halaman Pengesahan .....	i
Halaman Motto / Persembahan .....	ii
Pernyataan .....	iii
ABSTRAK ( Bahasa Indonesia ) .....	iv
ABSTRAK ( Bahasa Inggris ) .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Pustaka .....	9
2.1.1. Pembuatan Keputusan Etik .....	9
2.1.2. Orientasi Etika .....	12
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	16

2.1.4. Komitment Organisasi .....	21
2.1.5. Keinginan Untuk Pindah .....	23
2.2. Penelitian Terdahulu .....	25
2.2.1. Kecocokan Etika dengan Kepuasan Kerja .....	25
2.2.2. Kecocokan Etika dengan Komitmen Organisasi dan Keinginan Pindah .....	30
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	33
2.3.1. Hubungan Kecocokan Etika dengan Kepuasan Kerja .....	33
2.3.2. Hubungan Kecocokan Etika dengan Komitmen Organisasi ...	35
2.3.3. Hubungan Kecocokan Etika dengan Keinginan Pindah .....	36
 III. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Sumber Data .....	39
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	39
3.3. Prosedur Pengumpulan Data .....	40
3.4. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel .....	41
3.4.1. Orientasi Etika .....	41
3.4.2. Kepuasan Kerja .....	41
3.4.3. Komitment Organisasi .....	42
3.4.4. Keinginan Untuk Pindah .....	42
3.5. Teknik Analisis .....	43
3.5.1. Statistik Deskriptif .....	43
3.5.2. Analisis Data .....	43

3.5.2.1. Uji Kualitas Data .....	43
3.5.2.2. Uji Model .....	44
3.5.3. Uji Hipotesis .....	45

#### IV. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Data Deskriptif Responden .....	46
4.2. Proses Pengujian dan Analisis Data .....	50
4.2.1. Uji Kualitas Data .....	50
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	54
4.3. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	56
4.3.1. Individu yang mencapai Kecocokan Etika akan berpengaruh Terhadap tingkat Kepuasan Kerja .....	56
4.3.2. Individu yang mencapai Kecocokan Etika akan berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi .....	58
4.3.3. Individu yang mencapai Kecocokan Etika cenderung tidak mengindikasikan untuk keluar dari Organisasi dan berpindah Kerja .....	59

#### V.PENUTUP

5.1. Simpulan dan Implikasi .....	61
5.2. Keterbatasan dan Saran .....	62

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.</b> Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	32
<b>Tabel 2.</b> Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	46
<b>Tabel 3.</b> Deskriptif Statistik .....	47
<b>Tabel 4.</b> Deskriptif Responden menurut Jenis Kelamin .....	48
<b>Tabel 5.</b> Deskriptif Data Responden menurut Pendidikan .....	49
<b>Tabel 6.</b> Deskriptif Data Responden menurut Jabatan / Posisi .....	49
<b>Tabel 7.</b> Uji Validitas Data .....	51
<b>Tabel 8.</b> Uji Realibilitas Data .....	53
<b>Tabel 9-1</b> Uji Durbin Watson.....	54
<b>Tabel 9-2</b> Uji Autokorelasi .....	55
<b>Tabel 10.</b> Uji Heteroskedasitas .....	56
<b>Tabel 11.</b> Hasil Regresi Hipotesis 1 .....	57
<b>Tabel 12.</b> Hasil Regresi Hipotesis 2 .....	58
<b>Tabel 13.</b> Hasil Regresi Hipotesis 3 .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Regresi Kecocokan Etika dengan Kepuasan Kerja .....	xiii
<b>Lampiran 2.</b> Regresi Kecocokan Etika dengan Komitmen .....	xvi
<b>Lampiran 3.</b> Regresi Kecocokan Etika dengan Keinginan Pindah .....	xix
<b>Lampiran 4.</b> Kuesioner .....	xxii

## BAB I

### PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini.

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pembahasan sikap dan prediksi perilaku, Fieshbien (1967; dalam Arnold & Fieldman, 1982) menjelaskan bahwa aspek motivasional yang paling menentukan dari pilihan seseorang terhadap organisasi adalah intensi. Intensi ini nantinya akan berhubungan dengan *perilaku menarik diri*, yaitu individu cenderung berperilaku untuk menarik diri dari organisasi. Antecedent yang juga memberikan kontribusi untuk memprediksi perilaku *withdrawal* adalah karakteristik lingkungan yang makro yang menggambarkan kondisi pasar tenaga kerja dan kesempatan kerja, dan persepsi (Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985)

Cohen et.al (1996) mengemukakan orientasi setiap individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan-harapan atau tujuan dalam setiap perlakuannya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Etika dan moralitas mempunyai fungsi yang sama, yaitu memberikan orientasi bagi individu untuk melangkah dalam hidup ini. Tetapi karena etika merupakan refleksi kritis terhadap moralitas, maka etika memperlihatkan kesadaran individu untuk

bertindak secara otonom dan bertanggung jawab, bukan bertindak sesuai dengan moralitas begitu saja. Moralitas yang terkandung di dalam tradisi kepercayaan, agama atau kebudayaan bisa saja sama, tetapi sikap etik satu orang dengan orang lain di dalam masyarakat yang sama atau antara suatu masyarakat dengan masyarakat lainnya dapat saja berbeda.

Pentingnya etika dalam hal ini dikemukakan oleh Rest (1986) di mana pemahaman etika seseorang merupakan bagian dari kapasitas keseluruhan individual untuk menerangkan dan memecahkan masalah-masalah etika. Pada tahapan pengembangan kesadaran etika individu menentukan bagaimana seorang individu berpikir tentang dilema etik proses memutuskan apa yang benar dan salah (Trevino, 1986 )

Penelitian pada masalah kecocokan etika individu dalam sebuah organisasi telah menjadi pokok bahasan utama untuk beberapa waktu, dan sudah dapat diterima bahwa berbagai jenis individu yang berbeda memiliki kecocokan etika pada berbagai jenis pekerjaan yang berbeda pula. Dengan demikian jelaslah bahwa kesesuaian antara individu dengan situasi pekerjaan dalam berbagai aspek lain pada situasi pekerjaan mungkin sama pentingnya dengan jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

Ketika individu menentukan karier yang akan ditekuninya, maka hal yang akan ia lakukan adalah menentukan organisasi yang sesuai dengan keinginannya sebagai tempatnya bekerja kelak. Dalam hal ini tingkat kesesuaian etika individu dengan situasi kerja yang rendah akan menghasilkan tingkat keinginan keluar yang besar dan performa pekerja yang rendah (Cadwill dan O'Reilly, 1980; Downey dkk, 1975; O'Reilly 1977;

O' Reilly dkk 1991; Pervin 1968). Jika individu akan memilih tempat bekerja maka yang akan dipilih adalah yang paling sesuai dengan karakteristik-karakteristik pribadi mereka masing-masing. Tom (1971) menyatakan pilihan individu akan suatu organisasi akan tergantung pada tingkat kecocokan antara konsep pribadi yang ada dalam dirinya dan gambaran yang ia lihat pada organisasi tersebut. Untuk menguji pendapat tersebut kemudian meneliti organisasi yang menjadi pilihan 100 orang mahasiswa calon pencari pekerjaan. Karakteristik organisasi yang dipertimbangkan oleh mereka meliputi masalah-masalah etika, politis, teoritis, ekonomis, sosial dan agama. Temuan yang didapatkan Tom (1971) mendukung teorinya, bahwa para mahasiswa lebih memilih organisasi yang ia rasa lebih sesuai dengan profil kepribadian mereka sendiri. Schneider (1987) juga mengemukakan teori yang mirip dengan Tom (1971), yaitu bahwa setiap individu memilih diri mereka sendiri kedalam dan keluar dari setting-setting tertentu. Secara konsekuen setiap individu akan memiliki tanggung jawab akan setiap tugas yang diberikan atau yang di kerjakannya. Pengaruh-pengaruh dan karakteristik-karakteristik dari organisasi tempatnya bekerja bukannya tidak terkontrol tetapi lebih merupakan hasil dari pilihan-pilihan setiap individu. Lebih jauh Schneider (1987) berpendapat bahwa jika seseorang individu menganggap bahwa dirinya tidak sesuai dengan organisasi tempatnya bekerja maka ia akan memilih meninggalkan pekerjaannya. Posner, Kouzes dan Schmidt (1985) menyimpulkan bahwa seorang manajer yang memiliki tingkat kecocokan yang tinggi dengan perusahaan akan lebih merasa yakin bahwa mereka akan tetap bekerja dalam perusahaan yang sama untuk masa lima tahun ke depan.



Pervin (1968) menyatakan bahwa jika terdapat kecocokan etika antara karakteristik individu dengan karakteristik perusahaan atau organisasi, maka performa dan tingkat kepuasan akan cenderung tinggi dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Sebaliknya dengan adanya ketidakcocokan etika akan menghasilkan performa yang rendah dan ketidakpuasan dan tekanan kedalam sistem. Demikian juga O'Reilly dan Cadwell (1990) mempelajari kecocokan antara kompetensi individu dalam tugas-tugas khusus di pekerjaan dan tugas pekerjaan yang dibutuhkan dalam sebuah posisi tertentu. Hasil yang mereka temukan mengindikasikan bahwa tingkat kecocokan pegawai dengan pekerjaan sangatlah berhubungan dengan performa kerja dan kepuasan.

O'Reilly (1977) menyatakan bahwa individu yang telah mencapai kecocokan etika dengan pekerjaannya mengindikasikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan performa menjadi lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Gibson et al 1991). Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti, upah, kesempatan promosi, supervisor dan rekan kerja, (2) kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat intensitas identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (2) adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam

organisasi menurut Mobley (1979). Terdapat bukti dari suatu penelitian Mowday et.al (1982) yaitu tidak adanya rasa komitmen dari karyawan dapat mengurangi keefektifan organisasi. Suatu studi tentang manajer tingkat menengah atas dari perusahaan besar melaporkan beberapa imbalan organisasi yang secara nyata mempengaruhi komitmen (Buchanan 1975).

Tingkat perputaran karyawan perusahaan pada umumnya disebabkan dua hal yaitu keinginan perusahaan atau atas keinginan karyawan itu sendiri. Tingkat perputaran yang terjadi atas keinginan perusahaan sendiri merupakan hal yang memang diinginkan perusahaan, yang kemungkinan karena memang perusahaan menganggap karyawan tersebut kurang atau tidak potensial. Dengan kata lain tingkat perputaran karyawan di sini di bawah kendali perusahaan itu sendiri. Sedangkan tingkat perputaran atas keinginan karyawan itu sendiri lebih merugikan perusahaan, terutama apabila dilakukan oleh karyawan yang potensial bagi perusahaan. Perputaran karyawan yang diakibatkan dari keinginan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dihindari perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian yang tidak diinginkan.

Penelitian ini adalah merupakan replikasi dari penelitian Randi L. Sims & K Galen Kroeck (1994), di mana penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu pada obyek penelitian yang mana penelitian terdahulu pada staff rumah sakit dan penelitian ini pada staff kantor akuntan publik. Perbedaan obyek penelitian menjadikan menarik untuk diteliti karena terdapat adanya perbedaan profesi. Disamping itu pada penelitian Randi L Sims & K Galen Kroeck (1994) dimana hasilnya tidak konsisten dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecocokan etika dengan kepuasan kerja. Pada

penelitian ini memfokuskan lingkungan iklim kecocokan etika akan berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta keinginan untuk pindah.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Penelitian sebelumnya oleh Pervin (1968) telah menguji hubungan antara kecocokan karakteristik individu dengan karakteristik organisasi dimana menghasilkan tingkat kepuasan individu akan cenderung tinggi dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Caldwell dan O'Reilly (1990) mengenai kecocokan antara kompetensi individu dalam tugas-tugas khusus dipekerjaannya dan tugas pekerjaan yang dibutuhkan dalam sebuah posisi tertentu dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecocokan etika individu dengan pekerjaannya sangatlah berhubungan dengan performa kerja dan kepuasan kerja. O'Reilly (1977) menyatakan bahwa individu yang telah mencapai kecocokan kepribadian dengan pekerjaannya mengindikasikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan performa menjadi lebih tinggi.

Downey et al (1975) menyatakan bahwa dimana terdapat kecocokan antara percaya diri dengan struktur organisasi berhubungan positif dengan tercapainya kepuasan. Disamping itu kecocokan bersosialisasi dengan penghargaan atau struktur organisasi terdapat hubungan positif dengan kepuasan dan performa. O'Reilly (1991) hubungan kecocokan etika individu dengan organisasi merupakan faktor penting dalam memperkirakan komitmen, kepuasan kerja dan kecenderungan keluarnya individu dari organisasi. Victor dan Cullen (1988) menyatakan bahwa seseorang yang telah mempunyai tingkat kecocokan etika yang baik akan memiliki rasa puas yang lebih besar,

komitmen kepada organisasi juga besar dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi dan pindah kepekerjaan lain.

Tiga pertanyaan yang menunjukkan masalah adalah :

1. Apakah kecocokan etika seorang individu Akuntan publik mempengaruhi kepuasan kerja pada organisasi.
2. Apakah kecocokan etika seorang individu Akuntan publik mempengaruhi komitmennya pada organisasi.
3. Apakah kecocokan etika seorang individu Akuntan publik mempengaruhi keinginan untuk pindah pada organisasi lain.

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randi L Sims & K Galen Kroeck (1994), sedangkan secara spesifik bertujuan antara lain :

1. Untuk menguji secara empiris apakah kecocokan etika mempengaruhi kepuasan kerja pada organisasi.
2. Untuk menguji secara empiris apakah kecocokan etika mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.
3. Untuk menguji secara empiris apakah kecocokan etika mempengaruhi tingkat keinginan berpindah pada organisasi lain.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akuntan Publik dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah -- masalah etika individu sehingga secara umum perilakunya dapat memberikan kepuasan terhadap hasil pekerjaannya, komitmen terhadap organisasi serta dapat mengurangi tingkat keinginan pindah dari organisasi.
  2. Bagi dunia pendidikan sebagai acuan untuk pengembangan cakupan muatan etika dalam kurikulum akuntansi dimasa yang akan datang.
-

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini akan disajikan tinjauan teoritis yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian. Tinjauan pustaka ini membahas tentang kecocokan etika dan hubungannya dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah.

#### **2.1. Telaah Pustaka**

##### **2.1.1. Pembuatan Keputusan Etik**

Semua hasil penelitian mengenai etik individu dipengaruhi oleh hasil karya Rest (1986). Model Komponen empat Rest (1986) menerangkan empat serangkaian pada tahap-tahap seseorang harus melakukan agar supaya memasukkan dimensi etik dalam keputusan. Adapun empat model Rest (1986) tersebut sebagai berikut :

1. Interpretasi situasi melingkupi tindakan dan konsekuensi-konsekuensi bagi pihak-pihak yang terpengaruh.
2. Menilai moral dari setiap tindakan sesuai beberapa kriteria etik, kemudian mengidentifikasi pilihan moral.
3. Menyetujui untuk melaksanakan pilihan itu.
4. Mengimplementasikan pilihan tersebut.

Komponen kedua dari model Rest (1986) memasukkan proses di mana individu-individu menjelaskan apakah etika berarti baginya, yang mana ditentukan peranan perkembangan moral individu. Perkembangan moral dalam pengembangan sistem sering dijabarkan dengan menggunakan model enam tahap Kohlberg (1976).

Pada model enam tahap Kohlberg yang dimana pada dua tahap yang pertama dari perkembangan moral disebut dengan *Pre-Conventional* dimana orang-orang membuat keputusan-keputusan moral berdasarkan imbalan dan hukuman, serta tidak merespon kebutuhan atau perhatian sesama. Pada tahap yang ketiga dan ke empat pada model Kohlberg (*Conventional*) perkembangan, aturan-aturan sosial dan kebutuhan-kebutuhan sesama adalah relevan bagi pemikiran moral. Tahap kelima dan keenam pada model Kohlberg adalah *Post-Conventional* dimana kebaikan masyarakat dimasukkan dalam pemikiran moral disamping itu Kohlberg memperhatikan bahwa pemikiran moral pada tahap keenam jarang dicapai dalam praktek.

Faktor-faktor kepribadian dalam model Rest (1986) tidak dapat menjadi satu-satunya pengaruh dalam proses pengambilan keputusan etik. Trevino (1986) mengusulkan model pembuatan keputusan etikal di mana variabel-variabel kontekstual berinteraksi dengan variabel-variabel individual Rest (1986) dan Kohlberg (1976) dalam komponen tiga dan komponen keempat pada proses tersebut. Pada model Trevino (1986) yang dimaksud dengan variabel kontekstual yaitu konteks pekerjaan dan budaya negara atau perusahaan. Contoh dari pengaruh kontekstual pada pembuatan keputusan etik, menurut Ponemon (1992) mengemukakan bahwa proses sosialisasi dari Kantor Akuntan Publik yang mana dapat mempengaruhi perkembangan moral para staff profesional. Sedangkan menurut Jones (1991) mengatakan dengan menambahkan suatu konstruk enam dimensi lebih jauh, moral intensity adalah isu moral dengan sendirinya sebagai dimensi yang lain dari proses pembuatan keputusan etik.

Beberapa penelitian empiris dalam pemikiran moral atau etik para staff kantor akuntan publik (auditor–auditor) sampai sekarang ini banyak menggunakan konstruk perkembangan moral yang diukur dengan *Defining Issues Test* atau disingkat dengan DIT. Menurut Rest (1979) yang menggunakan model enam tahap perkembangan moral Kohlberg untuk mengembangkan *Defining Issues Test* terstandarisasi mengukur tingkat perkembangan moral para responden.

Instrumen *Defining Issues Test* menghadirkan serangkaian *vignettes* tervalidasi secara penuh dan sejumlah rasional–rasional dalam kesukaan (atau sebaliknya) suatu tindakan khusus. Para responden mengidentifikasikan beberapa alasan terpenting serta dalam upaya meningkatkan kepentingan relatifnya. Beberapa alasan tersebut jika dihubungkan dengan berbagai macam tingkat perkembangan moral maka diukur dengan menggunakan suatu unidimensional P–Score.

P–Score mencakup kepentingan relatif para responden serta memberikan pertimbangan–pertimbangan moral dalam pembuatan keputusan tentang dilema– dilema moral ( Rest, 1979 ). Dalam literatur akuntansi pendekatan ini dipelopori oleh Ponemon ( 1987, 1990 ) dengan menggunakan perkembangan moral sebagai variabel independen. Ponemon (1993) memberikan contoh dengan mendemostrasikan hubungan antara P–Score dan judgment–judgment auditor atas integritas dan kompetensi management, di mana dalam mendemostrasikan suatu hubungan penting antara perkembangan etik auditor–auditor dan kualitas audit.

Ponemon (1992) memberikan juga gambaran tentang hubungan negatif menyilang antara *Defining Issues Test Score* dan senioritas diantara akuntan–akuntan di



Amerika Serikat dimana menunjukkan bahwa pada faktor sosialisasi dan seleksi dalam proses promosi profesi tersebut. Lebih menarik lagi dimana Ponemon dan Gabhart (1993) menemukan pengaruh berlawanan diantara profesional-profesional yang ada di negara Canada.

Pendekatan empirik yang digunakan dalam penelitian akuntansi telah mendasarkan pada multidimensional ethics scale yang singkat dengan MES. Metode *Multidimensional Ethics Scale* ini berdasarkan pada filosofi moral untuk mengidentifikasi sejumlah prinsip-prinsip etik normatif yang dapat diarahkan dalam beberapa dilema yang diberikan.

### 2.1.2. Orientasi Etika

Cohen et.al (1996) bahwa komponen kedua dari model perkembangan moral Rest (1986) menunjukkan pada kepentingan relatif pada setiap kriteria dalam mengevaluasi tindakan baik atau tindakan buruk. Kepentingan relatif menempatkan bermacam-macam kriteria etikal yaitu orientasi etikal.

Seseorang individu mempunyai tingkat perkembangan etikal tinggi akan menempatkan kepentingannya tinggi pada pemikiran post-conventional (hak-hak individu, keadilan, prinsip-prinsip etikal yang abstrak). Seseorang individu berada pada level perkembangan etikal yang rendah akan menempatkan kepentingan lebih tinggi pada kriteria *conventional* (setia kawan, respek pada peraturan). Ketika perkembangan moral individu diukur dengan *unidimensional* P-Score, orientasi etikal menangkap secara langsung model-model yang mendasari pemikiran moral/etikal dibalik keseluruhan evaluasi suatu tindakan khusus.

Orientasi etika dapat di ilustrasikan sebagai berikut: dua orang dapat setuju secara tepat bahwa suatu tindakan tidak fair tetapi dapat diterima sesuai budaya. Hal ini menunjukkan tingkat kesadaran etikal yang sama atau komponen pemikiran pertama Rest (1986). Kesadaran moral yang dikemukakan oleh Cohen et al (1996) di artikan sebagai pengakuan keberadaan di lema moral.

Bagaimanapun seseorang berada pada tingkat pemikiran *Conventional* akan menampakkan bahwa tindakan tersebut etikal, karena sesuai dengan budaya. Seseorang lain berada pada tingkat pemikiran yang lebih tinggi tidak dapat menerima karena hal tersebut tidak fair. Mereka dapat tidak setuju sama sekali pada relevansi atau kepentingan fairness dan penerimaan budaya sebagai kreteria untuk mengevaluasi keseluruhan moral/etikal tindakan, yang mana menunjukkan pemikiran komponen kedua dari perkembangan moral yang berbeda dan oleh karenanya orientasi etikal berbeda.

Penilaian orientasi etika dilakukan dengan menggunakan lima konstruk moral yang digambarkan dalam *Multidimensional Ethics Scale* dari literatur filosofi moral oleh Reindenbach dan Robin (1988) sebagai berikut :

1. Keadilan (*Justice*) mengungkapkan kewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap semua orang lain yang berada dalam situasi yang sama dan untuk menghormati hak semua pihak yang bersangkutan. Suatu perlakuan yang tidak sama adalah tidak adil, kecuali dapat diperlihatkan mengapa ketidaksamaan dapat dibenarkan (Contoh karena orang itu tidak membutuhkan bantuan). Secara singkat keadilan

menuntut agar kita jangan mau mencapai tujuan–tujuan, termasuk yang baik dengan melanggar hak seseorang.

2. *Deontology* berkaitan dengan tanggungjawab terhadap sesama. Menurut etika *deontology*, suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan di benarkan berdasarkan akibat dan tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri yang dianggap baik pada dirinya sendiri. Maka tindakan itu bernilai moral karena tindakan itu di laksanakan berdasarkan kewajiban. Contohnya, suatu tindakan bisnis akan dinilai baik oleh etika *deontology* bukan karena tindakan itu mendatangkan akibat baik bagi pelakunya, melainkan karena tindakan itu sejalan dengan kewajiban sipelaku untuk memberikan pelayanan yang prima kepada semua konsumen, untuk mengembalikan utangnya sesuai dengan janji, untuk menawarkan barang dengan mutu yang terjamin, dan sebagainya. Dalam akuntansi, kode etik akuntan publik adalah prinsip–prinsip panduan kewajiban akuntan untuk bertindak dalam kepentingan publik.

3. *Relativisme* adalah model cara berpikir pragmatis. Alasannya adalah bahwa aturan etika sifatnya tidak *universal*, olehnya itu etik di latarbelakangi oleh budaya dimana masing–masing budaya memiliki aturan yang berbeda–beda. Contoh hal ini sangat penting dalam praktik akuntan publik yang berkaitan dengan kegiatan kantor akuntan

multinasional yang harus dapat mengelola perbedaan budaya yang terdapat pada masing-masing negara.

4. *Utilitarianism* mengatakan bahwa manusia wajib berusaha untuk selalu menghasilkan kelebihan akibat-akibat baik yang sebesar-besarnya terhadap akibat-akibat buruk apabila kita bertindak. *Utilitarianism* juga dianggap sebagai “etika sukses”, yaitu etika yang menilai kebaikan orang dari apakah perbuatannya menghasilkan sesuatu yang baik atau tidak. Jadi diantara semua tindakan yang kita ambil yang betul adalah tindakan yang-sejauh dapat kita perhitungkan akan paling memajukan kepentingan semua orang yang dapat kita pengaruhi. *Utilitarianism* berpendapat bahwa moral atas tindakan berasal dari konsekuensinya. Moral ini berkaitan dengan manfaat yang diperoleh dan biaya-biaya yang dibebankan oleh masyarakat. Tindakan moral berusaha memaksimalkan kesejahteraan perusahaan/organisasi setelah memperhitungkan biaya-biaya yang dibebankan masyarakat.
5. *Egoisme* juga merupakan tindakan berusaha memaksimalkan kesejahteraan individu. Pandangan egoisme adalah tindakan dari setiap orang pada dasarnya bertujuan untuk mengejar kepentingan pribadi dan memajukan dirinya sendiri.

Victor dan Cullen ( 1988 ) mempelajari teori etik dari tiga kategori yaitu :

1. *Egoisme*, dicirikan oleh adanya keputusan – keputusan yang cenderung memaksimalkan kepentingan pribadi, etika ini mempunyai persamaan

dengan yang dikemukakan oleh Kohlberg (1984) untuk tahap satu dan tahap kedua yang disebut *Pre-Conventional*.

2. Kebaikan, ditandakan dengan adanya keputusan–keputusan yang mengedepankan kepentingan bersama, etika ini mempunyai persamaan dengan yang dikemukakan oleh Kohlberg (1984) untuk tahap tiga dan tahap keempat yang disebut *Conventional*.
3. Prinsip, ditandakan dengan karakteristik adanya keputusan–keputusan yang menganut standar–standar personal maupun profesional, etika ini mempunyai persamaan dengan yang dikemukakan oleh Kohlberg (1984 ) untuk tahap lima dan tahap keenam yang disebut *Post-Conventional*.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson et.al (1991) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang atau individu terhadap pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, gaji, kesempatan promosi, supervisor dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari beberapa faktor–faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Dari sejumlah pandangan bila dihubungkan dengan kepuasan kerja ada lima karakteristik yang sangat penting yang dikemukakan oleh Smith et.at (1969). Adapun ke lima karakteristik yang dimaksudkan oleh Smith et.at (1969) adalah sebagai berikut:

1. Upah yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.

2. Pekerjaan yaitu keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik serta memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi yaitu tersedia kesempatan untuk maju.
4. Supervisor yaitu kemampuan supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan kerja yaitu keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Dalam kepuasan kerja untuk mengukurnya kita menggunakan dua pendekatan. Adapun ke dua pendekatan itu sebagai berikut:

1. *Single global rating method* yaitu merupakan respon langsung terhadap pertanyaan yang berkenaan dengan tingkat kepuasan kerja.
2. *Summation of job facet method* yaitu cara yang lebih lengkap dengan mengidentifikasi elemen-elemen kerja kemudian menanyakan bagaimana perasaan pekerja terhadap elemen tersebut.

Faktor kepuasan kerja bisa sebagai variabel dependen dan independen. Perhatian para manajer dalam hal kepuasan kerja dimaksudkan untuk mengarahkan efek kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pada studi-studi yang terdahulu kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas serta tingkat absensi atau tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

Dari penjelasan beberapa mengenai kepuasan kerja ada alasan utama kita mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang tata cara meningkatkan sikap karyawan dan kemampuan karyawan. Seseorang

yang tidak mempunyai kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tidak puas dalam bekerja (Sorensen , 1974). Studi yang dilakukan oleh Norris dan Neibuhr (1984), Kalbers dan Fogarty (1995) mengemukakan adanya hubungan yang positif antara profesionalisme untuk pandangan hubungan dengan sesama profesi dengan kepuasan kerja. Menurut Schroeder dan Imdieke (1977) mengemukakan berlainan dengan Norris , Neibuhr, Kalbers dan Forgarty yang menunjukkan hubungan yang negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja.

Menurut Organ dan Hammer (1982) kepuasan kerja pada intinya adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan, sementara individu yang tidak merasa puas akan bersikap sebaliknya. Menurut Albrecht (1981) mengemukakan dengan meningkatnya kepuasan kerja maka juga akan meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut As'ad (1986) seperti dikutip oleh Meilani (1999), ada tiga hal yang menunjukkan arah penelitian tentang kepuasan kerja antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi yang mempengaruhinya. Tujuannya supaya suatu lembaga dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu yang dapat memberi semangat dan kesenangan pada karyawan dalam bekerja.
2. Penelitian yang dilakukan untuk menemukan akibat kepuasan kerja terhadap variabel sikap dan tingkah laku seseorang, terutama tingkah laku kerja. Pemahaman tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap

varaibel yang lain akan sangat membantu untuk memotivasi karyawan serta mencegah perilaku yang bisa merugikan organisasi itu sendiri.

3. Penelitian yang di lakukan untuk mendapatkan rumusan atau definisi yang tepat dan komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Cherrington (1994) mengemukakan ada dua hal pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja antara lain:

1. *Component Satisfaction* disebut juga dengan pendekatan “*attitude toward things*“, karena mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen– komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak dan sikap terhadap upah apakah cukup atau tidak.
2. *Overall Satisfaction*, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang di tentukan oleh intensitas dan frekuensi pengalaman, baik pengalaman positif atau negatif.

Menurut Cherrington (1994) ada empat teori yang dapat menentukan apakah seseorang mengalami kepuasan atau ketidakpuasan dalam situasi tertentu antara lain:

1. *Fulfilment theory*.

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari kepuasan terhadap pemenuhan kebutuhan (*need satisfaction*). Hal tersebut menunjukkan hubungan antara kebutuhan seseorang dan sampai sejauh mana kebutuhan tersebut terpuaskan.

2. *Reward Theory*.



Kepuasan kerja merupakan fungsi dari penghargaan yang diterima oleh seseorang. Jumlah dan waktu pemberian penghargaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

### 3. *Discrepancy theory.*

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh ekspektasi pekerja atau karyawan. Teori mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari perbandingan antara apa yang seharusnya dengan apa yang sebenarnya diterima. Kepuasan kerja yang tinggi di tunjukkan dengan apa yang diterima pekerja melebihi apa yang menjadi harapan mereka

### 4. *Equity theory.*

Kepuasan kerja merupakan perbandingan relatif antara input dan outcome yang diperoleh seseorang terhadap orang lain. Seseorang dikatakan puas ketika rasio input terhadap outcome yang diperolehnya dirasa seimbang dengan rasio orang lain.

Tingginya kepuasan kerja yang dirasakan seseorang akan membawa reaksi positif terhadap pekerjaannya dengan demikian pula sebaliknya. Locke (1976) mengemukakan kepuasan kerja adalah kesesuaian antara reward yang ditawarkan oleh lingkungan kerja dan keinginan individu terhadap *reward* tersebut.

Ukuran kepuasan kerja antara satu individu dengan individu lain tidak selalu sama. Ada individu lain yang mengutamakan aspek lingkungan kerja sebagai yang utama, sementara individu lain yang mengutamakan gaji sebagai ukuran kepuasan kerja. Albrecht et.al (1981) memasukkan 27 aspek yang menentukan ukuran kepuasan kerja

dalam kantor akuntan publik, diantaranya yaitu kesempatan untuk berkembang, bertanggung jawab, promosi, gaji, rasa aman dan sebagainya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan pada berbagai teori yang telah disebutkan , maka pengertian kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

#### **2.1.4. Komitmen Organisasi**

Menurut Robinson ( 1996 ) yang dimaksud dengan komitmen organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Dan ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi, dimana individu atau karyawan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Aranya et.al (1981) bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.

3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Mowday, Porter dan Streers (1982) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang mana saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

1. *Identification* yaitu Pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment* yaitu Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* yaitu Perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian para manajer pemasaran mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan orientasi etika dan sensitivitas etika. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian lain yang dilakukan sebelumnya oleh Bebeau dan Yamoore (1985) dengan unit analisa para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang dilakukan terhadap profesi akuntan publik.

Meyer et al. ( 1993 ) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi antara lain:

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*).  
Jadi karena dia menginginkan (*want to*)

2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena dia membutuhkan ( *Need to* ).
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban ( *ought to* )

Meyer and Allen menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama.

Sedangkan Robbins (1996) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

#### **2.1.5. Keinginan Untuk Pindah**

Kalbers dan Fogarty dalam penelitiannya membedakan keinginan untuk pindah karyawan menjadi dua yaitu :

1. Pindah bagian berarti masih dalam perusahaan / organisasi tersebut.
2. Keluar dari Perusahaan / organisasi .

Sedangkan model *turnover* yang di kemukakan oleh March dan Simon (1958) Mobley (1977), Price (1986) pada Lum et.al (1998), ketiganya memprediksi hal yang sama terhadap keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai

posisi seseorang saat ini yang berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Meskipun hubungan antar etik dengan turnover belum banyak mendapat perhatian, akan tetapi kepuasan kerja (gaji) dapat memprediksi keputusan turnover terhadap pekerja pada saat mereka merasa memungkinkan untuk meningkatkan gaji melalui pergantian terhadap pekerjaannya atau berpindah ketempat lain (Motowildo,1983). Keinginan pindah / *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah mengacu kepada hasil evaluasi mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

*Turnover*/keinginan berpindah dapat terjadi secara sukarela dan tidak sukarela. Abelson (1987) mengemukakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat di hindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*Avoidable voluntary turnover*) dapat di sebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang di rasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat di hindarkan (*Unavoidable Voluntary turnover*) dapat di sebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Keinginan untuk berpindah/keluar organisasi yang dibahas dalam penelitian ini adalah hubungan dengan etika seseorang dengan keinginan untuk keluar.

Penelitian yang dilakukan telah banyak menggunakan variabel keinginan berpindah sebagai penentu actual *turnover* (Mynatt,1997; Stell dan Ovalle,1984; Arnold

dan Feldman, 1982; Tyasningtyas, 1999; Ratnawati, 2000). Alasannya karena pada kenyataan *turnover* sendiri dilakukan ada yang atas dasar sukarela atau memang di berhentikan oleh perusahaan. Sementara itu yang ingin diuji adalah *turnover* karyawan yang disebabkan atas dasar suka rela. Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif yang lain (Tirtaningtyas, 1999). Dengan demikian keinginan berpindah dirasa mendekati atau dapat mewakili tingkat *turnover* atas dasar suka rela.

Banyak akibat yang timbul bila tingkat perpindahan auditor ke tempat lain tinggi. Dampak yang sangat dirasa akibat tingginya perpindahan tersebut adalah biaya yang lebih besar untuk perekrutan auditor baru dan melakukan training bagi auditor baru tersebut. Selain itu perpindahan juga menyebabkan berkurangnya karyawan yang lebih ahli dan berpengalaman..

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Dalam sub pokok bahasan akan disajikan beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai kecocokan etika pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah.

### **2.2.1. Kecocokan Etika dengan Kepuasan kerja**

Pervin (1968) menjabarkan karakteristik-karakteristik organisasi kedalam karakteristik-karakteristik interpersonal (Keramahan, Pengahragaan, Keterbukaan) atau *non-interpersonal* (Struktur, Pengambilan keputusan, dan Resiko), dan menyatakan bahwa terdapat 'kecocokan' atau 'kesesuaian' antara karakteristik organisasi ataupun lingkungan dengan karakteristik individu maka

performa dan tingkat kepuasan akan cenderung tinggi, dan tingkat tekanan kan rendah. Adanya 'kekurangcocokan' akan menghasilkan "performa yang rendah, ketidakpuasan dan tekanan dalam sistem".

Setelah teori Pervin (1968) pertama kali dikemukakan, para peneliti mengamati adanya temuan-temuan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu manfaat dari adanya kecocokan individu dengan organisasi. Penelitian Caldwell dan O'Reilly (1990) mempelajari kecocokan antara kompetensi individu dalam tugas-tugas khusus di pekerjaan dan tugas pekerjaan yang dibutuhkan dalam sebuah posisi tertentu. Hasilnya ditemukan mengindikasikan bahwa tingkat kecocokan individu dengan pekerjaan sangatlah berhubungan dengan performa kerja dan kepuasan pekerja.

O'Reilly (1977) mempertanyakan hasil dari adanya kecocokan antara kebutuhan karakteristik kepribadian individu untuk meraih pencapaian tertentu dan kebutuhan akan adanya keamanan dan tantangan yang ditawarkan dalam sebuah posisi pekerjaan. Hasilnya mengindikasikan bahwa kepuasan, komitmen dan performa menjadi lebih tinggi untuk seseorang individu yang telah mencapai sebuah 'kecocokan etika dengan karakteristik pekerjaan'. Temuan ini menggambarkan dan mendukung teori akan adanya manfaat dari kecocokan individu dengan organisasi *non-interpersonal*.

Sebagai contoh, Mount dan Muchinsky (1978) mengukur tingkat pengaruh adanya kecocokan antara kepribadian individu dengan jenis pekerjaan dan munculnya kepuasan. Kedua hal pokok di sini yaitu kepribadian dan

pekerjaan dievaluasi dengan menggunakan tipologi lingkungan Holland. Lima tipologi yang digunakan oleh Mount dan Muchinsky adalah *realistic*, *investigatif*, *sosial*, *enterprising* dan *konvensional*. Disimpulkan bahwa para pegawai yang memiliki kecocokan kepribadian dengan lingkungan pekerjaan mereka lebih dapat mencapai kepuasan dibandingkan dengan para individu lain yang tidak memiliki kecocokan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Fricko dan Beehr (1992). Mereka mempelajari kecocokan antara jurusan di perguruan tinggi dengan jenis pekerjaan; hasil yang mereka capai mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh tingkat kecocokan dalam hal ini.

Penelitian yang telah dipaparkan hingga di sini telah berfokus kepada aspek-aspek *non-interpersonal* sebuah organisasi. Caldwell dan O'Reilly (1990) melandaskan analisa mereka pada sebuah analisa pekerjaan dalam tugas-tugas yang diharuskan, dan O'Reilly (1977) mendasarkan analisa yang dilakukannya pada banyaknya tahun yang dibutuhkan dalam pelatihan pekerjaan yang dibutuhkan untuk selesainya tugas-tugas dalam pekerjaan itu. Penelitian yang dilakukan oleh Downey dkk. (1975) adalah sebuah contoh studi yang mempelajari karakteristik-karakteristik *interpersonal* dan *non-interpersonal* organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kecocokan.

Downey dkk. (1975) mempertimbangkan hubungan antara adanya kecocokan dalam variabel-variabel etika yaitu percaya diri dan kemampuan sosialisasi, dengan enam variabel iklim dalam organisasi. Keenam variabel tersebut meliputi pengambilan keputusan, kehangatan, resiko, keterbukaan,



penghargaan dan struktur yang ada dalam organisasi; dan dapat dikelompokkan baik ke dalam *non-interpersonal* (struktur, pengambilan keputusan, resiko) maupun *interpersonal* (kehangatan, penghargaan, keterbukaan). Hasil yang mereka capai mengindikasikan bahwa adanya kecocokan antara percaya diri dengan struktur organisasi berhubungan positif dengan tercapainya kepuasan. Selain itu kecocokan antara kemampuan bersosialisasi dengan penghargaan atau struktur berhubungan positif dengan kepuasan dan performa. Kecocokan antara kemampuan sosialisasi dengan keterbukaan dan pengambilan keputusan juga berhubungan erat dengan adanya kepuasan. Downey dkk. (1975) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah fungsi interaksi antara karakteristik-karakteristik etika seseorang dan lingkungan bekerja (iklim organisasi). Lebih jauh ditentukan bahwa walaupun tidak sama kuatnya, performa juga dipengaruhi secara positif oleh adanya kecocokan etika individu dengan karakteristik organisasi. O'Reilly dkk.(1991) mempelajari kesesuaian antara jenis kultur dalam organisasi yang sebenarnya diinginkan individu dengan kultur organisasi yang dirasakan dalam lingkungan kerja individu. Kultur organisasi diukur menggunakan 54 item profil. Hasil yang dicapai mengindikasikan bahwa kecocokan etika individu dengan organisasi merupakan sebuah faktor penting dalam memperkirakan komitmen, kepuasan kerja dan kecenderungan keluarnya pegawai dari organisasi.

Walaupun setiap penelitian mendukung teori kecocokan etika individu dengan organisasi oleh Pervin (1968), namun tidak ada satupun

diantaranya yang berfokus kepada kecocokan antara individu dengan iklim etis organisasi. Studi-studi yang berfokus pada iklim organisasi umum (Downey dkk., 1975; O'Reilly dkk., 1991), telah memberikan sebuah dasar bagi adanya studi lebih lanjut untuk masalah iklim etis. Dasar ini dapat dilihat dalam studi tentang variabel-variabel organisasi yang lebih abstrak dan lebih bersifat pemahaman, yang bertentangan dengan pengelompokan jenis pekerjaan dan tugas dalam pekerjaan yang lebih umum. Walaupun Chartman (1989) mendefinisikan kesesuaian etika individu dengan organisasi sebagai "kecocokan antara norma-norma, nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut seseorang" (h. 339), tidak menjelaskan norma-norma ataupun nilai-nilai etika dalam penelitiannya sesudah itu (O'Reilly dkk., 1991).

Penelitian yang mendukung teori oleh Pervin (1968) ini menyarankan bahwa manfaat bagi organisasi dapat berasal dari adanya berbagai jenis kecocokan. Manfaat ini berhubungan dengan adanya kecocokan etika individu dengan tugas pekerjaannya, jenis pekerjaan dan iklim umum dalam organisasi. Dikatakan bahwa kecocokan etika individu dengan iklim organisasi akan juga menghasilkan keuntungan yang serupa.

Penelitian yang dilakukan oleh Randi L Sims dan K Gallen Korocek (1994) mengemukakan antara etika adalah faktor penting masalah kecocokan individu dengan organisasi. Seseorang individu akan memilih bekerja dalam sebuah organisasi dengan etika yang sesuai dengan keinginan dan gambarannya dahulu, cenderung untuk menunjukkan tingkat kepuasan kerja negatif.

### 2.2.2. Kecocokan Etika dengan Komitmen Organisasi dan Keinginan Pindah

Victor dan Cullen (1988) mempelajari teori etik dari tiga kategori: *Egoisme*, *Kebaikan* dan *Prinsip*. Kelompok *Egoisme* dicirikan oleh adanya keputusan-keputusan yang cenderung memaksimalkan kepentingan pribadi. Kelompok *Kebaikan* dicirikan dengan adanya keputusan-keputusan yang mengedepankan kepentingan bersama. Kelompok *Prinsip* dicirikan dengan karakteristik adanya keputusan-keputusan menganut standar-standar personal maupun profesional (Victor dan Cullen, 1988). Kelompok-kelompok ini dapat dilihat dalam enam tahap pembentukan moral yang dikemukakan oleh Kohlberg (1984) dan dalam lima iklim etika pekerjaan oleh Victor dan Cullen (1988).

Victor dan Cullen (1988) menjelaskan lima jenis iklim etika organisasi yang berbeda: instrumentalitas, kepedulian, hukum dan kode, peraturan dan kebebasan. Dimensi instrumentalitas termasuk ke dalam kategori *Egoisme* dalam teori etika. Didalam sebuah organisasi yang dicirikan oleh adanya iklim yang instrumentalitas, kepentingan atau keuntungan pribadi menjadi pertimbangan utama yang digunakan oleh setiap orang dalam organisasi untuk memecahkan setiap dilema etik. Iklim kepedulian dimasukkan ke dalam kategori *Kebaikan* dalam teori etika. Didalam sebuah organisasi yang bercirikan adanya iklim yang penuh dengan kepedulian, perhatian yang besar kepada satu sama lain menjadi pertimbangan yang dominan dari para pegawainya dalam memecahkan setiap masalah etika. Suasana *law and code* termasuk ke dalam kategori prinsip dalam teori etika. Dalam sebuah organisasi yang bercirikan

suasana ini, kepatuhan kepada hukum dan kode etik profesional menjadi pertimbangan utama dalam setiap pemecahan masalah yang berkaitan dengan etika. Iklim peraturan termasuk kedalam kategori prinsip dalam teori etika. Dalam sebuah organisasi yang bercirikan hal ini, melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi merupakan pertimbangan utama dalam memecahkan masalah-masalah etika dalam organisasi. Iklim kebebasan juga dimasukkan ke dalam kategori prinsip dalam teori etika. Dalam organisasi yang penuh dengan ciri kebebasan, mengikuti aturan moral dan pribadi seseorang menjadi pertimbangan utama dalam pemecahan masalah etika.

Dikatakan bahwa iklim etika kerja merupakan satu variabel penting dalam masalah kecocokan individu dengan organisasi. Misalnya diberikan asumsi sebagai berikut, kita menganggap bahwa seorang individu yang telah mencapai tingkat 'kecocokan etika' yang baik akan memiliki rasa puas yang lebih besar, komitmen kepada organisasi yang juga besar, dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi dan pindah ke pekerjaan lain, jika dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki rasa kecocokan etika dengan organisasi.

Penelitian oleh Randi L Sims dan Galen Kroeck ( 1994 ) mengemukakan bahwa individu yang telah memiliki kecocokan etika antara tempat bekerjanya saat ini dengan apa yang menjadi gambarannya dahulu cenderung untuk menunjukkan komitmen positif kepada organisasi tempatnya bekerja saat ini. Disamping itu perbedaan absolut antara etika kebebasan yang diinginkan dengan yang ada dalam kenyataan secara signifikan berpengaruh pada tingkat keinginan keluar dari organisasi.

Lebih jauh Randi L Sims dan K Galen Kroeck (1994) mengemukakan bahwa individu yang telah memiliki kecocokan etika antara tempat bekerjanya saat ini dengan apa yang menjadi gambarannya dahulu cenderung tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut dan berpindah pekerjaan.

Seluruh hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas dirangkum dalam tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Rangkuman Penelitian Terdahulu**

NO	Tahun	Oleh	Topik	Hasil
1	1968	Pervin	Kecocokan antara karateristik individu dengan karateristik organisasi	Tingkat kepuasan tingkat tekanan rendah.
2	1990	Caldwell dan O'Reilly	Kecocokan antara kompetensi individu dalam tugas pekerjaan Yang dibutuhkan dalam posisi tertentu	Kepuasan yang tinggi dan performa meningkat..
3	1977	O'Reilly	Kecocokan antara kebutuhan karateristik kepribadian sese orang untuk meraih pencapaian tertentu, kebutuhan akan keamanan, tantangan yang ditawarkan dalam posisi pekerjaan	Kepuasan dan komitmen menjadi tinggi
4	1978 1992	Mount & Much Fricko & Bechr	Mengukur tingkat pengaruh adanya kecocokan antara kepribadian dengan jenis pekerjaan	Individu yang me miliki kecocokan dengan lingkungan pekerjaan mencapai pekerjaan

5	1991 1975	O'Reilly dkk Downey dkk	Kecocokan antara individu dengan iklim organisasi.	Kecocokan individu merupakan faktor penting dalam memperkirakan komitmen, kepuasan, dan kecenderungan keluar dari organisasi.
6	1988	Victor Cullen	Sifat etis dari individu-individu dalam organisasi.	Nilai etika merupakan suatu variabel penting masalah kecocokan individu dengan organisasi.
7	1989	Chartman	Kecocokan norma individu yang dianut dengan norma organisasi	Tingkat kepuasan dan komitmen yang tinggi.
8	1994	Randy L Sims K Galen Krock	Pengaruh Etika terhadap kepuasan, komitmen organisasi, dan keinginan untuk pindah  Regresi sederhana	Pengaruh positif terhadap komitmen negatif terhadap kepuasan kerja dan negatif terhadap keinginan untuk pindah.

Sumber : Randi L Sims & K Galen Kroeck

### 2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

#### 2.3.1. Hubungan Kecocokan etika dengan Kepuasan kerja

Pervin (1968) mengemukakan bahwa jika terdapat kecocokan antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi maka performa dan tingkat kepuasan akan cenderung tinggi dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Sedangkan Caldwell

dan O'Reilly (1990) meneliti mengenai kecocokan antara kompetensi individu dalam tugas-tugas khusus dipekerjaannya dan tugas pekerjaan yang di butuhkan dalam sebuah posisi tertentu. Hasilnya ditemukan mengindikasikan bahwa tingkat kecocokan etika idividu dengan pekerjaanya sangatlah berhubungan dengan performa kerja dan kepuasan pekerja.

Sedangkan O'Reilly (1977) melakukan penelitian kecocokan antara kebutuhan karakteristik kepribadian seseorang untuk meraih pencapaian tertentu dan kebutuhan akan adanya keamanan dan tantangan yang ditawarkan dalam sebuah posisi pekerjaan. Hasilnya ditemukan mengindikasikan bahwa kepuasan , komitmen dan performa menjadi lebih tinggi untuk idividu yang telah mencapai sebuah kecocokan etika dengan pekerjaan.

Mount dan Muchinsky (1978) mengukur tingkat pengaruh adanya kecocokan antara kepribadian individu dengan jenis pekerjaan dan akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Randi L Sims dan K Galen Kroeck (1994) mengemukakan seseorang yang telah memiliki kecocokan etika dengan karakteristik tempat bekerjanya saat ini cenderung untuk menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang negatif. Temuan ini bertentangan dengan penemuan sebelum-sebelumnya.

Berdasarkan temuan–temuan penelitian yang menguji hubungan antara etika dengan kepuasan kerja, peneliti mengajukan hipotesis mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan rumusan :

**H1:Individu yang mencapai kecocokan etika akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.**

### **2.3.2. Hubungan Kecocokan Etika dengan Komitmen Organisasi**

Downey et.al (1975) yang mana mempertimbangkan hubungan antara adanya kecocokan dalam variabel–variabel kepribadian yaitu percaya diri dan kemampuan bersosialisasi dengan ke-enam variabel iklim dalam organisasi. Ke-enam variabel–variabel organisasi antara lain pengambilan keputusan, keramahan, penghargaan dan struktur yang ada dalam organisasi ; dan dikelompokkan baik kedalam *non–interpersonal* (struktur, pengambilan keputusan, resiko) maupun *interpersonal* (keramahan, penghargaan, keterbukaan).

Hasil penelitian Downey et.al (1975) menyatakan bahwa adanya indikasi dimana terdapat kecocokan antara percaya diri dengan struktur organisasi berhubungan positif dengan tercapainya komitmen. Selain itu kecocokan antara kemampuan bersosialisasi dengan penghargaan atau struktur terdapat hubungan positif dengan kepuasan dan performa. Kecocokan antara kemampuan sosialisasi dengan keterbukaan dan pengambilan keputusan terdapat hubungan yang erat dengan adanya komitmen.

O'Reilly et.al (1991) melakukan hal yang serupa yakni eksplorasi kedalam iklim umum organisasi dalam model kecocokan berlanjut dimana mempelajari kesesuaian antara jenis kultur dalam organisasi yang sebenarnya diinginkan individu



dengan kultur organisasi yang dirasakan dalam lingkungan kerja individu. Kultur organisasi diukur dengan menggunakan 54 item profil. Hasil yang dicapai mengindikasikan bahwa kecocokan etika individu dengan karakteristik organisasi merupakan faktor penting dalam memperkirakan komitmen, kepuasan kerja dan kecenderungan keluarnya pegawai dari organisasi.

Sedangkan menurut Randi L Sims dan K Galen Kroeck (1994) mengemukakan bahwa individu yang telah memiliki kecocokan etika dengan karakteristik tempat bekerjanya saat ini cenderung untuk menunjukkan komitmen yang positif kepada organisasi tempatnya bekerja saat ini.

Rumusan hipotesis untuk menguji hubungan antara kecocokan etika dengan dengan komitmen organisasi sebagai berikut:

**H2 :Individu yang mencapai kecocokan etika akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

### **2.3.3. Hubungan Kecocokan Etika dengan Keinginan Keluar dari Organisasi**

Pervin (1968) mengemukakan bahwa jika terdapat kecocokan antara karakteristik seorang individu dengan karakteristik organisasi maka performa dan tingkat kepuasan akan cenderung tinggi dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Dengan tekanan yang rendah maka seseorang akan merasa tingkat keamanannya terjamin sehingga untuk meninggalkan organisasi tersebut akan kecil kemungkinannya.

Sedangkan O'Reilly (1977) melakukan penelitian kecocokan antara kebutuhan, karakteristik kepribadian seseorang untuk meraih pencapaian tertentu dan kebutuhan akan adanya keamanan dan tantangan yang di tawarkan dalam sebuah posisi

pekerjaan. Hasil yang ditemukan mengindikasikan bahwa kepuasan, komitmen dan performa menjadi lebih tinggi untuk seseorang yang telah mencapai sebuah kecocokan kepribadian dengan pekerjaan. Dengan kata lain kalau kepuasan terpenuhi dan komitmen juga tinggi maka seseorang akan tetap pada organisasi tersebut.

O'Reilly et.al (1991) melakukan hal yang serupa yakni eksplorasi kedalam iklim umum organisasi dalam model kecocokan berlanjut dimana mempelajari kesesuaian antara jenis kultur dalam organisasi yang sebenarnya diinginkan individu dengan kultur organisasi yang dirasakan dalam lingkungan kerja individu. Hasilnya mengindikasikan bahwa kecocokan etika individu dengan karakteristik organisasi merupakan faktor penting dalam memperkirakan komitmen, kepuasan kerja dan kecenderungan keluarnya individu dari organisasi.

Menurut Chartman (1989) mendefinisikan kesesuaian individu dengan organisasi sebagai "kecocokan antara norma-norma dan nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut individu". Penelitian yang mendukung teori Pervin (1968) ini menyarankan bahwa manfaat bagi organisasi dapat berasal dari adanya berbagai jenis kecocokan. Keuntungan-keuntungan ini berhubungan dengan adanya kecocokan seorang individu dengan tugas pekerjaannya, jenis pekerjaan dan iklim umum dalam organisasi. Dikatakan bahwa kecocokan etika antara individu dengan iklim organisasi akan menghasilkan keuntungan yang serupa.

Victor dan Cullen (1988) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan satu variabel penting dalam masalah kecocokan etika individu dengan karakteristik organisasi. Victor dan Cullen (1988) memberi asumsi yang menganggap seorang

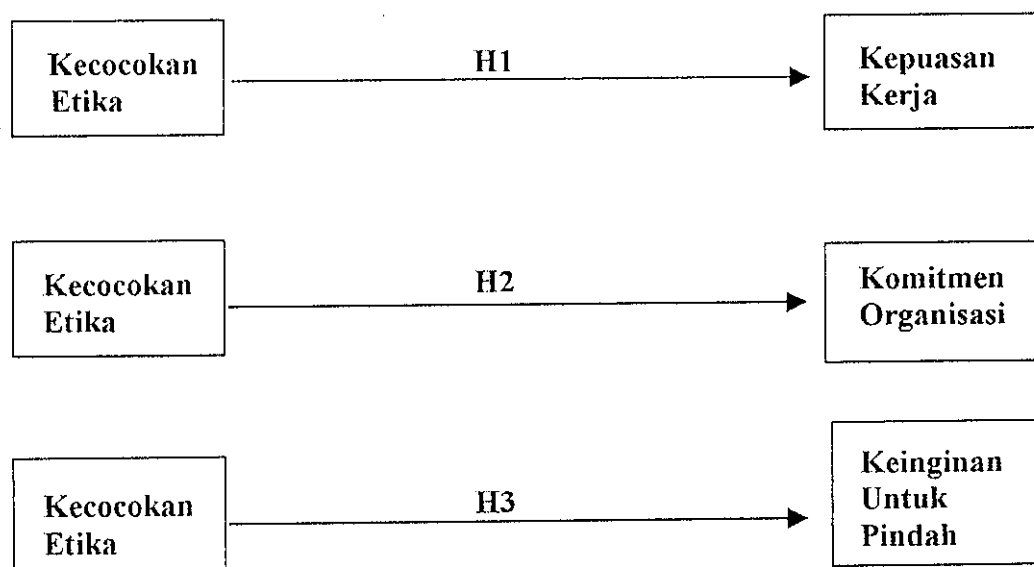
individu yang telah mencapai tingkat “kecocokan etika” yang baik akan memiliki rasa puas yang lebih besar, komitmen kepada organisasi yang juga besar, dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi dan pindah kepekerjaan lain, jika di bandingkan dengan individu yang tidak memiliki rasa kecocokan etika dengan karakteristik organisasi.

Randi L Sims dan K Galen Kroeck (1994) mengemukakan bahwa seseorang yang telah memiliki kecocokan etika individu dengan karakteristik tempat bekerjanya saat ini cenderung tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut dan berpindah pekerjaan.

Berdasarkan pemikiran diatas maka hipotesa yang diajukan yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H3 :Individu yang mencapai kecocokan etika cenderung tidak mengindikasikan untuk keluar dari organisasi atau berpindah pekerjaan**

**Gambar Model Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan mengulas jenis sumber data, populasi dan tehnik pengambilan sampel, prosedur pengumpulan data, definisi operasional dan identifikasi variabel, teknik analisis, analisa data

##### **3.1. Jenis dan Sumber data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) ( Indriantoro dan Supomo, 1999),

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden atas kuesioner yang di berikan. Penelitian ini meminta responden mengisi kusioner instrumen orientasi etika , kepuasan pekerja dan komitmen organisasi, keinginan untuk berpindah.

##### **3.2. Populasi dan Tehnik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik. Adapun staff auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Kota Makassar. Staff auditor yang dijadikan sample dalam penelitian adalah staff auditor yang telah bekerja pada Kantor Akuntan Publik dan mempunyai pengalaman dalam bidang audit dua tahun.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pemilihan sampel (purposive sampling) Dan pengambilan sampel berdasarkan pada Directory Ikatan Akuntan Indonesia yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia, yang mana

jumlah sampel untuk kota Makassar berjumlah sekitar 350 staff yang bekerja pada 10 Kantor Akuntan Publik.

### **3.3. Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian dilakukan dengan metode survey. Adapun prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner–kuesioner kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik untuk selanjutnya diserahkan kepada staff auditornya. Pada lembar jawaban setiap responden harus mengisi nama responden dan responden berasal dari kantor akuntan mana. Selanjutnya peneliti menjemput langsung kuesioner dari responden dalam waktu yang telah ditentukan.

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan yang tertutup terdiri dari empat bagian antara lain: orientasi etika, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk berpindah..Kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan dengan jawaban yang menggunakan skala likert, yaitu responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan–pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pemberian skor adalah sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju mendapat skor 5
- Jawaban setuju mendapat skor 4
- Jawaban antara setuju dan tidak setuju ( Netral ) mendapat skor 3
- Jawaban tidak setuju mendapat skor 2
- Jawaban sangat tidak setuju mendapat skor 1

### 3.4. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

#### 3.4.1. Kecocokan Etika

Kecocokan etika berarti mengenai konsep diri dan perilaku, yang dalam penelitian ini berhubungan dengan individu dalam organisasi.

Menurut Victor & Cullen (1988) kecocokan etika dikendalikan oleh tiga karakteristik yaitu Egoisme, Kebaikan, dan Prinsip. Egoisme mengacu pada suatu hal yang cenderung memaksimalkan kepentingan pribadi, Kebaikan adanya keputusan-keputusan yang mengedepankan kepentingan bersama, sedangkan Prinsip adanya keputusan yang menganut standar-standar personal maupun profesional. Egoisme, Kebaikan, dan Prinsip diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

#### 3.4.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja individu staff akuntan yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP). Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan instrumen *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dikembangkan untuk menghubungkan penilaian dengan teori. Weiss et al (1967) melaporkan validitas konsep berdasarkan hasil pengujian instrumen ini dalam profesi yang sama dan antara profesi yang berbeda. Alasan peneliti menggunakan instrumen ini adalah pertama Dunham et.al (1997) menemukan bahwa pengukuran ini menghasilkan *covergent validity* tertinggi dibandingkan dengan pengukuran lainnya. Kedua MSQ lebih komprehensif mengukur segi-segi spesifik dari kepuasan kerja. Peneliti lain yang menggunakan instrumen ini

adalah Poznanski dan Bline (1997) untuk menguji hubungan sebab akibat kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Dalam instrumen MSQ ini terdiri dari 20 item dengan menggunakan skala likert yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

#### **3.4.3. Komitmen Organisasi**

Yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstroom, 1989). Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu *Affective Commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *Continuance Commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) dan *Normative Commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban) (Meyer et.al, 1993). Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Meyer dan Allen (1991). Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua dimensi dari instrumen Meyer dan Allen (1991) yaitu *Affective Commitmen* dan *Continuance Commitmen* yang masing-masing terdiri dari 8 item. Tiap item skor yang digunakan skala likert 5 point.

#### **3.4.4. Keinginan untuk Berpindah**

Keinginan berpindah merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Menurut Abelson (1987) keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah diukur dengan 5 item pertanyaan yang dikembangkan dan dimodifikasi dari instrumen Lee & Mowday (1987) yang telah digunakan oleh Pasewark dan Strawser (1996) dan

belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah diukur dengan 5 item pertanyaan yang dikembangkan dan dimodifikasi dari instrumen Lee & Mowday (1987) yang telah digunakan oleh Pasewark dan Strawser (1996) dan telah dimodifikasi oleh Suwandi dan Indriantoro (1999). Hasil analisis Lee dan Mowday (1987) menunjukkan koefisien alpha 0,59 sedangkan analisis Pasewark dan Strawser menunjukkan koefisien alpha 0,75. Dalam mengukur instrumen keinginan untuk berpindah menggunakan skala likert tiap item terdiri dari 5 ponit.

### **3.5. Teknik Analisis**

#### **3.5.1. Deskriptif Statistik**

Untuk memberikan gambaran demografi responden mengenai umur, jabatan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan deskripsi mengenai variabel penelitian yaitu orientasi etika, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Dalam hal ini peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar.

#### **3.5.2. Analisis Data**

##### **3.5.2.1. Uji Kualitas Data**

1. **Uji Reliabilitas.** Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki cronbach alpha lebih dari 0,60 (Nunnally, 1978).



2. **Uji Validitas.** Mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dilakukan dengan cara:
  - a. Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total score konstruk atau variabel.
  - b. Menghitung korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score.
  - c. Menguji apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur maka akan memiliki nilai loading faktor yang tinggi.

#### 3.5.2.2. Uji Model

1. **Uji Normalitas.** Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
2. **Uji Autokorelasi.** Pengujian terhadap adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Uji ini merupakan yang paling populer, karena merupakan uji sampel terbatas yang pasti, lebih *powerful* dibandingkan dengan uji-uji lain, didasarkan pada *least squares residuals*, dan diterapkan oleh hampir semua program komputer *least squares* (Judge, 1988).
3. **Uji Heteroskedasitas.** Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu melihat grafik plot (SPSS) antara nilai prediksi variabel terikat

dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

4. **Uji Multikolinieritas.** Dalam pengujian ini tidak dilakukan karena dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel independen.

### 3.5.3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan digunakan dengan uji regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y1 = \alpha1 + \beta1X1 \dots\dots\dots 1.$$

$$Y2 = \alpha2 + \beta2X1 \dots\dots\dots 2.$$

$$Y3 = \alpha3 + \beta3X1 \dots\dots\dots 3$$

Dalam hal ini :

Y1 = Kepuasan kerja.

Y2 = Komitment Organisasi.

Y3 = Keinginan Untuk Pindah.

$\alpha1 \alpha2 \alpha3$  = Konstanta

$\beta1 \beta2 \beta3$  = Koefisien regresi.

X1 = Kecocokan Etika.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan obyek penelitian, statistik deskriptif, pengujian model penelitian, pengujian kualitas data, dan pengujian hipotesis yang diajukan serta pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Kecocokan Etika terhadap Kepuasan kerja, Komitment organisasi, dan Keinginan untuk Pindah pada Kantor Akuntan Publik.

#### 4.1. Data Deskriptif Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 400 kuesioner kepada 10 Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah kota Makassar, sebanyak 114 staff Kantor Akuntan Publik yang mengembalikan jawaban kuesionernya. Namun ada 14 buah jawaban diantaranya tidak dapat diikutsertakan karena dalam pengisiannya tidak lengkap sehingga kuesioner yang layak dianalisa sebanyak 100 kuesioner.

Rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam table sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner diantar langsung	400
Kuesioner tidak kembali	286
Kuesioner kembali	114
Kuesioner digugurkan	14
Kuesioner yang digunakan	100
Tingkat pengembalian (respon rate) $114/400 \times 100 \% = 28.5 \%$	
Tingkat pengembalian yang digunakan $100/400 \times 100\% = 25 \%$	

Selain data diatas maka dalam data deskriptif responden juga akan memberikan gambaran keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil hasil penelitian.

Dalam sub bab ini akan disajikan data deskriptif demografi responden yaitu antara lain :

- Data deskriptif yang pertama data statistik masing masing variabel penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Deskriptif Statistik**

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Mean	Standar Deviasi	N
Kecocokan Etika	20 – 100	79 – 96	84,86	4,328	100
Kepuasan Kerja	20 – 100	74 – 100	85,97	7,304	100
Komitment Organisasi	16 – 80	60 – 75	67,81	2,604	100
Turnover	5 – 25	5 – 10	7,26	1,125	100

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Berdasarkan tabel 3 deskriptif statistik, untuk pengukuran variabel kecocokan etika, kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 84,6 dan standar deviasi 4,328. Ini berarti bahwa jawaban responden agak menyebar kedalam lima kategori tetapi cenderung memiliki tingkat kecocokan etika yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum.

Pada variabel kepuasan kerja, kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 85,97 dan standar deviasi 7,304. Angka tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden menyebar dalam lima kategori tetapi cenderung

memiliki kepuasan yang tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati maksimum kisaran sesungguhnya.

Komitmen organisasi kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 67,81 dan standar deviasi 2,604. Angka tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden menyebar dalam lima kategori tetapi cenderung memiliki komitmen yang tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati maksimum kisaran sesungguhnya.

Variabel keinginan pindah kisaran jawaban responden jauh dari kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 7,26 dan standar deviasi 1,125. Angka tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden menyebar dalam lima kategori tetapi cenderung tidak berkeinginan untuk pindah yang tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati maksimum kisaran sesungguhnya.

- Data deskriptif yang kedua jenis kelamin yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Deskriptif Responden menurut Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen	Kumulatif Persen
Valid Laki- Laki	64	64	64	64
Perempuan	36	36	36	100
Total	100	100	100	

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Dari tabel 4 diatas dalam penelitian ini jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 64% dan jenis kelamin perempuan sebesar 36%.

- Data deskriptif ketiga yaitu tentang pendidikan responden, yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Deskriptif Data Responden menurut Pendidikan**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen	Kumulatif Persen
Valid Sarjana S2	11	11	11	11
Sarjana S1	70	70	70	81
Sarjana D3	19	19	19	100
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Primer diolah, 2002

- Data deskriptif ke empat yaitu tentang posisi responden, yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Deskriptif data Responden menurut Jabatan / Posisi**

	Frekuensi	Persen	Valid Persen	Kumulatif Persen
Valid Supervisor	20	20	20	20
Non Supervisor	80	80	80	100
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Primer diolah, 2002

## 4.2. Proses Pengujian dan Analisis Data

Pengolahan data pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara variabel – variabel penelitian yang diuji. Pada bagian ini akan disajikan beberapa pengujian antara lain : uji kualitas data dengan uji realibilitas yang menggunakan cronbach alpha dan uji validitas dengan menggunakan person correlation serta pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi.

### 4.2.1. Uji Kualitas data

Pada penelitian ini ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas data yaitu : (1) Uji validitas melihat koefisien korelasi (pearson) antara butir butir pertanyaan dengan skor total jawaban, (2) Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (cronbach alpha). Nilai reliabilitas dilihat dari cronbach alpha dari suatu konstruk/variabel dimana pada penelitian ini  $\geq 0,60$  dianggap reliable sebagaimana disyaratkan oleh Nunnally (1978), sedangkan nilai validitas dilihat dari koefisien korelasi masing masing butir pertanyaan  $\geq 0,60$  dianggap valid secara rinci hasil uji kualitas data sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi
Kecocokan Etika	ET1	.597 **
	ET2	.776 **
	ET3	.630 **
	ET4	.736 **
	ET5	.653 **
	ET6	.630 **

	ET7	.776 **
	ET8	.776 **
	ET9	.851 **
	ET10	.686 **
	ET11	.740 **
	ET12	.840 **
	ET13	.597 **
	ET14	.776 **
	ET15	.851 **
	ET16	.594 **
	ET17	.634 **
	ET18	.776 **
	ET19	.740 **
	ET20	.653 **
Kepuasan Kerja	KP1	.533 **
	KP2	.726 **
	KP3	.797 **
	KP4	.602 **
	KP5	.741 **
	KP6	.521 **
	KP7	.549 **
	KP8	.775 **
	KP9	.708 **
	KP10	.618 **
	KP11	.576 **
	KP12	.546 **
	KP13	.797 **
	KP14	.800 **
	KP15	.716 **
	KP16	.719 **
	KP17	.751 **
	KP18	.559 **
	KP19	.722 **
	KP20	.618 **
Komitmen Organisasi	COM1	.702 **
	COM2	.667 **
	COM3	.530 **
	COM4	.683 **
	COM5	.759 **
	COM6	.628 **



	COM7	.627 **
	COM8	.530 **
	COM9	.592 **
	COM10	.667 **
	COM11	.719 **
	COM12	.678 **
	COM13	.824 **
	COM14	.579 **
	COM15	.636 **
	COM16	.677 **
Keinginan Pindah	TR1	.739 **
	TR2	.794 **
	TR3	.731 **
	TR4	.733 **
	TR5	.582 **

Sumber : Data Primer diolah, 2002

\*\* Korelasi significant pada tingkat 0.01.

Dari table 7 diatas dimana menunjukkan bahwa korelasi antara masing masing skor butir pertanyaan terhadap skor total skor pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel Kecocokan Etika  $\geq 0.60$  atau signifikan berarti bahwa masing masing butir pertanyaan atau instrumen dari variabel Kecocokan Etika adalah Valid.
2. Untuk variabel Kepuasan kerja  $\geq 0.60$  atau signifikan yang berarti bahwa masing masing butir pertanyaan atau instrumen dari variabel Kepuasan kerja Valid.
3. Untuk variabel Komitment Organisasi  $\geq 0.60$  atau signifikan yang berarti bahwa masing masing butir pertanyaan atau instrumen dari variabel Komitment Organisasi Valid.

4. Untuk variabel Keinginan Pindah (Turnover)  $\geq 0.60$  atau signifikan yang berarti bahwa masing masing butir pertanyaan atau instrumen dari variabel Keinginan Pindah (Turnover) juga Valid.

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach Alpha
Kecocokan Etika	.9464
Kepuasan Kerja	.9353
Komitment Organisasi	.9101
Keinginan Pindah (Turnover)	.7449

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Dari tabel 8 diatas dimana semua menunjukkan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.60$  yang berarti bahwa Variabel Kecocokan Etika, Kepuasan Kerja, Komitment Organisasi, dan Keinginan Pindah (Turnover) adalah reliabel.

#### **4.2.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedasitas.

##### **1. Uji Normalitas**

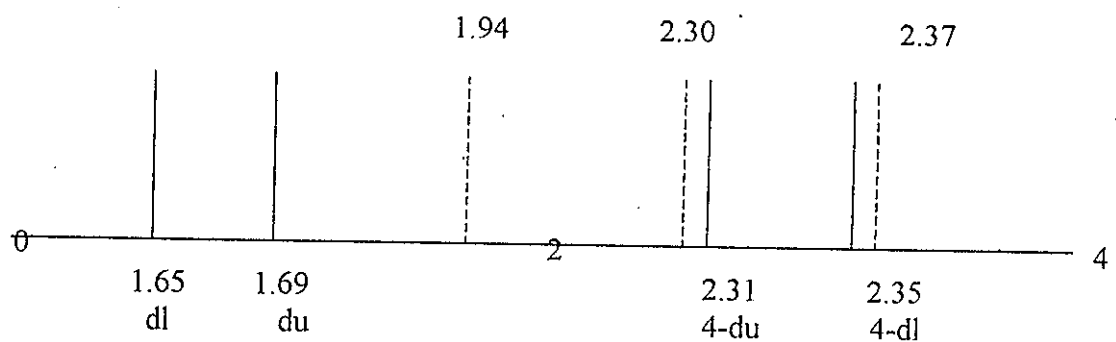
Berdasarkan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang **mendekati**

normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas yang mana dapat dilihat pada lampiran iii, vi, dan ix.

## 2. Uji Autokorelasi

Untuk menguji atau mendeteksi maka dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson.

**Tabel 9**  
**Uji Durbin Watson**



Sumber : Data Primer diolah, 2002

Dari tabel 9 diatas dimana nilai DW 1,94 terletak antara batas atas ( du ) dan (4-du), nilai DW 2,30 terletak antara batas atas (du) dan (4-du) maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi. Pada nilai DW 2,37 terletak diatas antara batas atas (du) dan (4-dl) maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari nol berarti ada autokorelasi negative.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Gletser dengan melihat tingkat signifikan dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara lain nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Hasil grafik scatterplot memperlihatkan titik titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang jelas dan dapat dilihat pada lampiran iii, vi, dan ix .

**Tabel 10**  
**Uji Heteroskedastisitas - Gletser**

Model	Unstandardized Kofisien		Standardize Kofisien	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 Constant	7.882	3.441		2.291	.024
Kepuasan	-4.026E-02	.023	-.206	-1.770	.080
Komitmen	-4.593E-02	.029	-.188	-1.600	.113
Turnover	8.710E-02	.106	.083	.821	.414

Depedendent Variabel : Absolut.

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Hasil uji gletser mempertegas bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, nilai absolut residual adalah  $p > 0,05$ . Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi.

### 4.3. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah uji t dan F. Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 10 disajikan sebagai berikut :

#### 4.3.1. Individu yang mencapai kecocokan etika akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh kecocokan etika dengan karakteristik organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2 = .509$ , hal ini berarti hanya 50,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kecocokan etika.

**Tabel 11**  
**Hasil Regresi Hipotesis 1**  
**Hasil persamaan regresi 1 : Kecocokan etika berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja**

Variabel		Nilai Koefisien	Standar error	t Value	P
Konstanta Etika	$\alpha$	146.650	5.988	24.491	.000
	$\beta$	-.704	.069	-10.171	.000
$R^2$ adjusted = 50,9%      F = 103.453      P = .000      n = 100					

Sumber : Data Primer diolah, 2002.

Hasil regresi untuk menjawab hipotesis 1 menunjukkan bahwa koefisien  $\beta$  pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan. Hal ini pada  $\alpha = 5\%$  dengan  $P=0,000$  yang berarti bahwa variabel kecocokan etika mempengaruhi kepuasan kerja dan nilai F sebesar 103.453 signifikan pada  $p = 0.000$ .

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 146.650 - 0.704 X_1.$$

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kecocokan etika berpengaruh negatif kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Randi L Sims dan K Galen Karoeck (1994) dan bertentangan dengan hasil temuan Pervin (1968), Caldwell dan O'Reilly (1990), O'Reilly (1977), Mount dan Muchinsky (1978) yang menunjukkan bahwa kecocokan etika berpengaruh positif kepuasan kerja. Peneliti menduga hasil penelitian ini negatif dikarenakan bahwa karakteristik kepuasan kerja ada yang tidak terpenuhi antara lain yaitu gaji yang diterima tidak wajar, kesempatan promosi tidak ada dilihat dari kuesioner.

#### **4.3.2. Individu yang mencapai kecocokan etika akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh kecocokan etika dengan karakteristik organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2 = .436$ , hal ini berarti hanya 43,6% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kecocokan etika.

**Tabel 12**  
**Hasil Regresi Hipotesis 2**  
**Hasil persamaan regresi 2 : Kecocokan etika berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Variabel		Nilai Koefisien	Standar error	t Value	P
Konstanta	$\alpha_2$	24.769	5.144	4.815	.000
Kec. Etika	$\beta_2$	.523	.059	8.802	.000
<b>R<sup>2</sup> adjusted = 43.6%</b>		<b>F = 77.479</b>	<b>P = .000</b>	<b>n = 100</b>	

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Hasil regresi untuk menjelaskan hipotesis 2 menunjukkan koefisien  $\beta_2$  pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan. Hal ini pada  $\alpha=5\%$  dengan  $P=0,000$  yang berarti bahwa variabel kecocokan etika berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan nilai F sebesar 77.479 signifikan pada  $p = 0.000$ .

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 24.769 + 0.523 X_2.$$

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kecocokan etika berpengaruh positif komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh Downey et al (1975), O'Reilly et al (1991), Victor dan Cullen (1988), dan Randi L Sims dan K Galen Kroeck (1994) yang menyatakan bahwa kecocokan etika mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecocokan etika seorang individu maka semakin tinggi tingkat komitmen seseorang individu pada organisasi tersebut atau dengan kata lain kecocokan etika seorang individu yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap komitmen pada organisasi.

4.3.3. Individu yang mencapai kecocokan etika cenderung tidak mengindikasikan untuk keluar dari organisasi atau berpindah bekerja

**Tabel 13**  
**Hasil Regresi Hipotesis 3**  
**Hasil persamaan regresi 3 : Kecocokan etika cenderung tidak mengindikasikan untuk keluar dari organisasi atau berpindah bekerja**

Variabel		Nilai Koefisien	Standar error	t Value	P
Konstanta	$\alpha_3$	5.993	1.610	3.721	.000
Kec. Etika	$\beta_3$	-3.87E-04	.019	-.021	.983
<b>R<sup>2</sup> adjusted = -1%</b>		<b>F = 0.000</b>	<b>P = .983</b>	<b>n = 100</b>	

Sumber : Data Primer diolah, 2002

Hasil pengujian hipotesis 3 untuk menunjukkan koefisien  $\beta_3$  untuk persamaan regresinya tidak signifikan, berarti bahwa variabel kecocokan etika tidak mempengaruhi keinginan untuk pindah. Dalam hal ini koefisien regresinya  $-3.87E-04$  dengan tingkat signifikan nilai p sebesar 0.983, yang menunjukkan bahwa kecocokan etika tidak signifikan mempengaruhi keinginan untuk pindah. Nilai F sebesar .000 yang tingkat signifikan 0.983.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.993 - 3.87E-04 X_3$$

Hasil penelitian ini berarti bahwa jika terdapat tingkat kecocokan etika yang tinggi maka dengan sendirinya tidak ada keinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi. Hasil ini didukung oleh Pervin (1968), O'Reilly (1977), Caldwell dan



O'Reilly (1991), Victor dan Cullen (1988), dan Randi L Sims dan K Galen Kroeck (1994) yang mengemukakan bahwa kecocokan etika tidak signifikan dengan keinginan pindah (turnover). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kecocokan etika yang tinggi tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

---

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini menyajikan simpulan dan implikasi dari seluruh hasil pengujian yang diperoleh, selanjutnya menyajikan keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

#### **5.1. Simpulan dan Implikasi**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kecocokan etika dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan pindah (turnover).

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dengan tingkat kecocokan etika yang tinggi akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan dengan tingkat kecocokan etika yang tinggi juga berpengaruh positif terhadap komitmen pada organisasi serta tingkat kecocokan etika yang tinggi tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah.

Kesimpulan hasil penelitian ini yakni dengan tingkat kecocokan etika seorang individu yang tinggi akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dugaan peneliti ini disebabkan karakteristik kepuasan kerja tidak terpenuhi yaitu pada gaji yang diterima tidak wajar serta kesempatan promosi yang tidak ada, kecocokan etika yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, serta kecocokan etika tidak berpengaruh kepada keinginan untuk pindah.

## 5.2. Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan pengujian secara menyeluruh / bersama sama dalam artian pengujian dilakukan secara partial untuk itu penelitian yang mendatang perlu dipertimbangkan pengujian secara bersama-sama. Disamping itu sampel yang digunakan dalam penelitian hanya wilayah Makassar sehingga dalam penelitian mendatang perlu ditambah cakupan wilayahnya sehingga penelitian tersebut dapat digeneralisasi.

---

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A, 1987, " Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 72, 382-386.
- Albrecht, W.S, S.W. Brown and D.R. Field, 1981, " Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPAs", *Journal of Accountancy*, 61-66.
- Aranya N, J. Pollock, and J. Amernic, 1981, "An examination of Professional Commitment in Public Accounting ", *Accounting Organizations and Society*, 6:271-280.
- Aranya N and K R Ferris, 1984, " A Reexamination of Accountant Organizational-Professional Conflict", *The Accounting Review* 59, 1-15.
- Arbuckle, J.L, 1997, " AMOS Version 3.6", Chicago, IL : Small Waters Corporation.
- Arnold, H. and D Feldman, 1982, " A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 350-360.
- Bebeau, Muriel. J, James R. Rest and Catherine, M. Yamoore, 1985, " Measuring Dental Student : Ethical Sensitivity ", *Journal of Dental Education*, March, 225-235.
- Bebeau, M.J and M.M. Brabeck, 1987, " Integrating care and Justice issues in Professional Moral Education : A Gender Perspective", *Journal of Moral Education* 16:189-202.
- Betz, M and B Judkins, 1975, " The Impact of Voluntary Associations Characteristics on Selective Attraction and Socialization", *The Sociological Quarterly* 16, 228 – 240.
- Bline, D.M, D. Duncheon and W.F. Meixner, 1991, " The Measurement of Organizational and Professional Commitment : An Examination of Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments", *Behavioral Research in Accounting*, 8 : 41-45.
- Caldwell, D and C. O'Reilly, 1990, "Measuring Person – Job Fit Using a Profile Comparison Process", *Journal of Applied Psychology* 75, 648 – 657.
- Chatman, J. 1989, " Improving Interactional Organizational Research : A Model of Person – Organization Fit", *Academy of Management Review* 14, 333-349.
- Cook, J.D, S.J, Hepworth, T.D. Wall and P.B. Warr. 1981, " The Experience of Work", *Academic Press*, San Francisco.

- Cherrington David J, 1994," Organizational Behavior". 2<sup>nd</sup> Edition, by Allyn and Bacon.
- Cohen,J, L.Pandt and D Sharp, 1998," The Effect of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intention and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits", *Accounting Horizons*, September:250-270.
- Cohen,J.L.Pandt and D Sharp, 1996," Measuring the Ethical Awareness and Etichal Orientationof Canadian Auditors", *Behavior Research in Accounting*,Supplement: 98-199.
- Cooper, Donald R, and William Emory, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I Edisi ke Lima, Pnerbit Erlangga, Jakarta.
- Dawes, R. 1988," Rational Choice in an Uncertain World", *Harcourt Brace Jovanocich*, Orlando, FL.
- Diener,E. R, Larsen and R. Emmons. 1984," Person X Situation Interaction Choice of Situationsand Congruaence Response Models", *Journal of Personality and Social Psychology* 47, 580-592.
- Downey,H. D, Helliriegel and J, Slocum 1975," Congruence Between Individual Needs, Organizational Climate, Job Satisfaction, and Performance", *Academy of Management Journal* 18, 149-154.
- Emmons, R. and E, Diener, 1986. "Situation Selection as a Moderator of Response Consisteracy and Stability", *Journal of Personality and Social Psychology* 51,1013-1019.
- Forsyth,D.R,1980," A Taxonomy of Ethical Ideologies ", *Journal of Personality and Social Psychology* 39: 175-184.
- Fricko,M.M and T,A, Beehr, 1992,"A Longitudinal Investigation of Interest Congruence and Gender Concentration as Predictors of Job Satisfaction , *Personnel Psychology* 45,(19),99-117.
- Gibson, J.L, L.M. Ivancevich, dan J.H. Donnely, 1991," *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*", Erlangga, Jakarta.
- Gordan R L, 1987, " *Interviewing* , Dorsey Press, Chicago.
- Gujarati, D, 1995. *Basic Econometrics*. 3<sup>rd</sup> ed. Mc-GrawHill. New York.

- Hall, D., B. Schneider and H. Nygren, 1970, "Personnal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly* 15, 176-190.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., Hachiya, D., 1985, Alternative Opportunities and Withdrawal Decision : Empirical Theoretical Discrepancies and an Integration, *Psychology Bulletin*, 97(2) : 233-250.
- Imam Ghozali, 2001, "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Janz, T. L., Hellervik and D.C. Gilmore, 1985, Behavior Description Interviewing, *Alan & Bacon*, Boston.
- Joyce, W.F. and J.W. Slocum, 1982, "Correlates of Climate Discrepancy", *Human Relation* 35, 951-972.
- Joyce, W.F. and J.W. Slocum, 1984, "Collective Climate Agreement as a Basis for Defining Aggregate Climates in Organization", *Academy of Management Journal* 27, 721-742.
- Jones, T.M., 1991, "Ethical Decision Making by Individuals in Organization : An Issue-Contingent Model", *Academy of Management Review* 16(2): 366-395.
- Kohlberg, L., 1984, The Psychology of Moral Development, *Marper & Row Publishers*, San Fransisco.
- Kohlberg, L., 1976, "Moral Stages and Moralization : The Cognitive- Developmental Approach", In *Moral Development and Behavior*, edited by T. Likona, 31-53, New York, NY : Holt, Rinehart and Winston.
- Kalbers, L.P. and T.J. Fogarty, 1995, "Professionalisme and Its Consequences : A study of Internal Auditors", *Auditing , Journal of Practise and Theory*, 14(1) : 64-86.
- Lampe, J.C. and S.W. Finn, 1992, "A Model of Auditor Ethical Decision Process", *Auditing : A Journal of Practise and Theory* (Supplement): 33-59.
- Lum L., J. Kervin, K. Clark, F. Reid, and W. Sirola, 1998, "Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior* 19: 305-320.

- Mas'ud Machfoeds, 1977." Strategi Pendidikan Akuntansi Dalam Era Globalisasi", *Journal Perspektif*, FE UNS. Edisi Juli-September :64-75.
- McGee, G.W and R.C. Ford, 1987," Two ( or more ) Dimensions of Organizational Commitment Reexamination of The Affective and Continuance Commitment Scales". *Journal Applied Psychology* 72,638-642.
- Meyer, J.P, S.V.Pounomen, I.R Gellatly, R.D,Goffin and D,N,Jackson, 1989," Organizational Commitment and Job Performance it's the Nature of Commitment that Counts", *Journal Applied Psychology* 74,152-156.
- Meyer, J, N.J. Allen, and C.Smith, 1993," Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization ", *Journal of Applied Psychology*, 78(4):538-551.
- Meilani, Mariska 1999, " Pengaruh Faktor-Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berkarir Akuntan yang Bekerja Pada Kantor Akuntan Publik Lima Besar Di Indonesia". Tesis MSI UGM. Tidak Dipublikasikan.
- Mount, M and P, Muchinsky, 1978," Person Environment Congruence and Employee Job Satisfaction : A Test of Holland's Theory", *Journal of Vocational Behavior* 13,84-100.
- Mobley,W.H,1977," Intermediate Linkage in The Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology* 62: 237-240.
- Mobley,W.H, R.W. Griffeth, H.H Hand, and B.M. Meglino, 1979, Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Journal of Applied Psychology* 62: 237-240.
- Mowday,R.T, R.M.Steers, and L.W.Porter,1979," The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14:224-247.
- Mowday, R.T, Porter, L.W, and Steers, R.M., 1982, *Employee-Organizational Linkages*, New York, Academic Press.
- Mynatt, Patricia G, Janet S Omundson, Richard G, Schroeder and Mary B Stevens, 1997, " The Impact of Anglo and Hispanic Ethnicity, Gender, Position, Personality

- and Job Satisfaction on Turnover Intentions : A Path Analytic Investigation", *Critical Perspective on Accounting*, 657-683.
- Nunnally, J.C, 1978, *Psychometric Theory*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo.1999. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Norris, D.R, and R.E. Niebuhr,1984," Professionalism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in an Accounting Organization, *Accounting Organizations and Society* 9 :49-60.
- Organ, Dennis W. Clay Hammer, 1982,"*Organizational Behavior, An Applied Psychological Approach*". Business Publications, Inc.
- O'Reilly,C.A III,1977," Personality-Job Fit Implication for Individual Attitudes and Performance", *Organizational Behavior and Human Performance* 18,36-46.
- O'Reilly, C.A, J,Chatman and D.F, Caldwell, 1991," People and Organizational Culture : A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal* 34, 487-516.
- Pervin,L.A,1968,"Performance and Satisfaction As a Function of Individual Environment Fit", *Psychological Bulletin* 69,56-68.
- Porter,L.W, R.M. Steers, R.T. Mowday and P.V. Boulian, 1974," Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Posner,B.Z, J.M.Kouzes and W.H. Schmidt, 1985," Shared Value Make a Difference", *Human Resource Management*, 24,293-309.
- Ponemon,L and A Glazer,1990," Accounting education and Ethical Development : The Influence of Liberal Learning on Student and Alumni in Accounting Practise", *Issues in Accounting Education* (Fall) : 195-208.
- Ponemon,L,1992," Ethical Reasoning and Selection-Socialization in Accounting", *Accounting, Organizations and Society* 17: 239-258.



- Ponemon, 1988," A Cognitive-Developmental Approach to The Analysis of Certified Public Accountants, Ethical Judgments, Ph D Dissertation, Union College of Union University, Schenectady, NY.
- Price, J.L, and C.W. Mueller, 1986, *Absenteeism and Turnover of Hospital Employee*, Greenwich, CT : JAI Press
- Premack.S.L and J.P. Wanous, 1985," A Meta Analysis of Realistic Job Preview Experiments", *Journal Applied Psychology* 70(4),706-719.
- Rahmawati, 1997," Hubungan antara Profesionalisme internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan, Komitmen dan keinginan untuk pindah", Tesis MSI UGM, Tidak Dipublikasikan.
- Randi L.Sim and K Galen Kroeck, 1994," The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover", *Journal of Business Ethics*,13:939-947.
- Reindenbach, R and R Robbin, 1988," Some Initial Steps Toward Improving The Measurement of Ethical Evaluation of Business Ethics", *Journal of Business Ethics* 7:667-879.
- Rest,J.R, 1986," Moral Development: Advances in Research and Theory ", New York, NY: Praeger.
- Robbins,S.P,1989,"Organizational Behavior:Concepts, Controvercies, and Application", Prentice-Hall,Inc. New York.
- Rothstein.M and D Jackson,1980," Decision Making in The Employment Interview : An Experimental Approach", *Journal Applied Psychology* 65,271-283.
- Rosenthal.R and R.Rosnow, 1991, Essentials of Behavioral Research Methods and Data Analysis, *McGraw-Hill*, New York.
- Rosenblatt,Z and A.Ruvio, 1996," A Test of A Multidimensional Model of Job Insecurity : The Case of Israeli Teachers", *Journal of Organizational Behavior*, 17:587-605.
- Rynes,S.L, and B. Gerhart, 1990," Interview Assessments of Applicant "fit" : An Exploratory Investigation", *Personnel Psychology* 43, 13-34.
- Schneider,B, 1987," The People Make the Place", *Personnel Psychology* 40,437-453.

- Seashore, S.E., E.E. Lawler, P. Mirvis and C. Cammann (eds), 1982, *Observing and Measuring Organizational Change A Guide to Field Practice*, Wiley, New York.
- Shore, L.M., L.A. Newton and G.C. Thornton, 1990, "Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioral Intention", *Journal of Organizational Behavior* 11, 57-67.
- Shaub, M., 1989, "An Empirical examination of The Determinants of Auditor Ethical Sensitivity", Unpublished Ph D Dissertation, Texas Tech University.
- Shaub, M., 1994, "An Analysis of The Associates of Traditional Demographic Variables With the Moral Reasoning of Auditing Students and Auditors", *Journal of Accounting Education* : 1-26.
- Sigelman, L. 1975, "reporting the News : An Organizational Analysis", *American Journal of Sociology* 79, 132-151.
- Sorensen, J., and T. Sorensen, 1974, The conflict of Professionals in Bureaucratic Organization, *Administrative Science Quarterly* (March) : 98-106.
- Steel, R.P. and N.K. Ovalle, 1984, "A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intention and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 56 : 673-686.
- Suwandi, 1998, "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik", Skripsi FE UGM, Tidak Dipublikasikan.
- Snyder, M., E. Berscheid and A. Marwyck, 1988, "Orientation Toward Personnel Selection, Differential Reliance on Appearance and Personality", *Journal of Personality and Social Psychology* 54, 972-979.
- Tirtaningtyas, F.D., 1999, "Pengaruh Kepuasan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Karyawan pada Kantor Akuntan Publik". Tesis MSI UGM Tidak Dipublikasikan.
- Tom, V., 1971, "The Role of Personality and Organizational Images in the Recruiting Process", *Organizational Behavior and Human Performance* 6, 653-669.
- Trevino, Linda Klebe, 1986, "Ethical Decision Making in Organization : A Person Situation Interactionist Model", *Academy of Management Review*, July, 601-617.

- Victor,B. and J,B. Cullen, 1988," The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly* 33(1),101-125.
- Volker,JM, 1984," Counseling Experience Moral Judgment, Awareness of Consequences and Moral Sensitivity in Counselling Practice", *Departement of Psychology*, University of Minnesota.
- Weiss D.J, R.V.Dawis, G.W.England and L.H. Lofquise,1967, Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, *Industrial Relation Center*, University of Minnesota.